Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi

Délégation générale à l'emploi
et à la formation professionnelle

Sous-direction
service public de l'emploi

Mission emploi
des travailleurs handicapés

7 square Max Hymans
75741 Paris cedex 15

Téléphone : 01 43 19 2987/88

Le délégué général à l'emploi
et à la formation professionnelle

à

Madame et Messieurs les Préfets de région,

Madame et Messieurs les directeurs régionaux du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Monsieur le directeur régional de l'industrie, de la recherche et de l'environnement, préfigurateur directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) de Languedoc-Roussillon,

Monsieur le directeur régional de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes, préfigurateur directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) de Provence-Alpes-Côte d'Azur,

Mesdames et Messieurs les directeurs départementaux du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Circulaire DGEFP n° 39 du 01 octobre 2009 aux entreprises adaptées (EA) et centres de distribution de travail à domicile (CDTD).

NOR ECED0922099C

RESUME

Cette instruction a pour objectif de préciser les points suivants relatifs aux Entreprises Adaptées :

Maintien partiel de l'aide au poste en cas d'absentéisme pour maladie ou accident,

Articulation de l'aide au poste et du chômage partiel,

Exonération de la cotisation transport, logement et CSG,

TEXTES DE REFERENCE :

- Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ;
- Décret relatif aux Entreprises Adaptées (EA) et Centres de Distribution de Travail à domicile (CDTD) et modifiant le code du travail (deuxième partie : Décret en Conseil d'Etat) 2006-150 du 13 février 2006.
- Décret relatif aux Entreprises Adaptées (EA) et Centres de Distribution de Travail à Domicile (CDTD) et modifiant le code du travail (troisième partie : Décret simple) 2006-152 du 13 février 2006.
- Décret relatif à l'aide au poste au titre des travailleurs handicapés employés dans une entreprise adaptée 2009-642 du 9 juin 2009
- Arrêté relatif aux critères d'efficience réduite ouvrant droit aux aides de l'Etat dans les entreprises adaptées du 13 février 2006.
- Arrêté relatif aux conditions d'attribution de la subvention spécifique aux entreprises adaptées et centres de distribution de travail à domicile du 13 février 2006.
- Circulaire DGEFP n°2006/08 du 7 mars 2006 relative aux Entreprises Adaptées (EA) et Centres de Distribution de Travail à Domicile (CDTD)

SOMMAIRE

I – Le maintien partiel de l'aide au poste en cas d'absentéisme pour maladie ou accident des travailleurs handicapés employés dans une entreprise adaptée (EA) 3

II – L'articulation de l'aide au poste et de l'indemnisation du chômage partiel 4

III – L'exonération des entreprises adaptées de la cotisation transport (VT), logement (FNAL) et de la Contribution Solidarité Autonomie (CSA) 5

ANNEXE 1 : Le bordereau mensuel de demande de paiement 7

ANNEXE 2 8

Les Entreprises Adaptées et le chômage partiel 8

Depuis la loi du 11février 2005, le dispositif de l'aide au poste, qui s'est substitué à celui de la garantie de ressources des travailleurs handicapés, n'a pas retenu le maintien de l'aide pour les salariés des entreprises adaptées (EA), en arrêt pour maladie ou accident, comme c'était le cas antérieurement.

Cette charge peut être importante pour les entreprises compte tenu du taux élevé d'absentéisme qui y est constaté (de l'ordre de 7%). Elle s'explique par la lourdeur du handicap des travailleurs handicapés employés et par le fait que les EA ont l'obligation de maintenir la rémunération de leurs salariés pendant leur absence alors même que l'aide au poste est suspendue.

Aussi, pour renforcer le soutien à ces structures, il a été décidé d'instaurer le versement par l'Etat d'une aide au poste minorée, pendant ces périodes d'absence, lorsque les employeurs maintiennent la rémunération de leurs salariés, en application de dispositions légales ou conventionnelles.

Cette réforme, est l'objet essentiel de cette circulaire(I) qui précisera par ailleurs, les dispositions applicables en situation de chômage partiel des EA(II) et enfin certaines exonérations de charges dont peuvent bénéficier ces structures(III).

I – Le maintien partiel de l'aide au poste en cas d'absentéisme pour maladie ou accident des travailleurs handicapés employés dans une entreprise adaptée (EA)

Depuis la loi du 11 février 2005, les EA font partie du marché du travail. Le statut du travailleur handicapé est celui d'un salarié de droit commun à part entière. Il perçoit une rémunération, à la charge de l'employeur, au moins égale à 100% du SMIC.

Pour chaque travailleur handicapé à efficience réduite qu'il emploie, dans la limite d'un effectif de référence annuel, l'employeur perçoit une aide au poste égale à 80% du SMIC brut, versé mensuellement au prorata du temps de travail effectif ou assimilé (congés payés, jours fériés ...). Sont considérés comme du temps de travail effectif, quand ils sont rémunérés, les trois premiers jours d'absence justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident.

Jusqu'à présent, l'aide au poste n'était pas maintenue en cas d'arrêt maladie ou d'accident. Or, pendant cette période, certains employeurs sont tenus de maintenir, en application de dispositions légales ou conventionnelles, la rémunération de leurs salariés.

Le Gouvernement a donc décidé de prendre en charge une partie du coût de l'absentéisme.
Ainsi, le décret 2009-642 du 9 juin 2009, relatif à l'aide au poste au titre des travailleurs handicapés employés dans une entreprise adaptée, prévoit que l'Etat verse une aide au poste minorée lorsque l'employeur est tenu, en application de dispositions légales ou conventionnelles, de maintenir la rémunération pendant les périodes donnant lieu au versement de l'indemnité journalière prévue à l'article L. 321-1 du code de la sécurité sociale. Cette aide est due à partir du 4ème jour d'arrêt maladie, les trois premiers jours étant considérés comme du temps de travail effectif ou assimilé.

Son montant, égal à 30% du SMIC mensuel brut, est calculé sur la base de la durée mensuelle prévue par le contrat de travail du salarié (colonne 10 du bordereau), dans la limite de la durée légale du travail, multiplié par le nombre de jours d'arrêt maladie constaté dans le mois (colonne 14). Ce résultat est divisé, dans tous les cas, par 30, quelque soit le nombre de jours du mois considéré.

La formule de calcul dans l'extranet de l'ASP est donc la suivante applicable à un temps plein ou à temps partiel :

$$\frac{30\%\ \text{SMIC mensuel (SMIC horaire X durée mensuelle dans le contrat de travail) X Nbre de jours maladie IJ)mois}}{30}$$

Exemple : Pour un TH travaillant à temps plein, ayant été en arrêt maladie(IJ) pendant 7 jours au mois de juillet 2009 :si l'employeur maintient le salaire, l'aide au poste est versée à taux plein pendant les trois premiers jours de l'arrêt, puis à taux minoré pendant les quatre jours suivants.
Soit 53,50€ pour l'aide minorée calculée de la façon suivante :

$$\frac{[1337,72\ €\ (=8,82€\ x151,\ 67\ h)\ x\ 4j]\ *\ 30\%}{30}$$

Cette réforme trouve à s'appliquer à compter du 1er janvier 2009.

L'extranet de l'ASP a été adapté à cette évolution :
Deux colonnes supplémentaires ont été rajoutées dans le bordereau de paiement de l'aide au poste (annexe 1) :
- "*Nombre de jours de maladie avec maintien de salaire par l'employeur (b) (hors carence)*" en colonne 14
- "*Aide au poste minorée pendant arrêt de travail* » en colonne 15

L'ASP met à la disposition des EA sur l'extranet un manuel d'utilisation, afin de les aider à mettre en œuvre cette réforme (annexe 2).

Les EA pourront procéder à **la régularisation de leur absentéisme** depuis le 1er janvier 2009 en rappelant les bordereaux dans l'ordre chronologique (cf. manuel complet à disposition sur l'extranet).

Cette réforme, très attendue, par les EA et leurs représentants, doit amener en parallèle ces structures, avec votre appui si besoin, à mettre en œuvre une véritable politique de gestion des ressources humaines permettant de réduire le taux d'absentéisme.

Vous veillerez à informer les entreprises adaptées de cette évolution.

Evolution de l'extranet ASP :

Afin d'optimiser la gestion des aides au poste au sein d'une région, les DRTEFP/Direccte ont dorénavant l'accès à l'ensemble des données départementales (bordereau, avenant financier relatifs à l'aide au poste) de l'extranet de l'ASP. Cette évolution permettra aux DRTEFP/Direccte d'engager un véritable dialogue de gestion avec les DDTEFP/Unités territoriales notamment lors des exercices de redéploiement des aides au poste entre EA au sein de la région.

Par ailleurs, afin de disposer de l'ensemble des éléments permettant d'apprécier pleinement la réalité de l'emploi des travailleurs handicapés à efficience réduite, l'ASP doit mettre en œuvre courant du dernier trimestre 2009 un onglet supplémentaire et spécifique pour la saisie des TH à efficience réduite, non bénéficiaires de l'aide au poste, du fait que l'effectif de référence prévu par l'avenant financier est atteint. Une information vous sera adressée dès sa mise en place. Il vous appartiendra alors d'informer les EA de cette évolution dont les modalités seront expliquées dans le manuel utilisateur.

II – L'articulation de l'aide au poste et de l'indemnisation du chômage partiel

Pour surmonter les problèmes liés à la crise économique, une EA peut bénéficier des dispositifs de droit commun et spécifiques aux EA pour le chômage partiel (annexe 7 au

règlement UNEDIC-) mais également mobiliser la subvention spécifique, dont un volet est dédié aux EA rencontrant des difficultés économiques.

Le décret 2009-642 du 9 juin 2009 relatif à l'aide au poste en EA prévoit que l'aide au poste est versée au prorata du temps de travail effectif ou assimilé. Ces périodes assimilées (congés payés, jours fériés temps de formation, congé syndical congés pour événements familiaux et jours de carence pour maladie payés par l'employeur) sont précisées par la circulaire DGEFP n° 2006/08 du 7 mars 2006.

En cas de baisse d'activité de leur entreprise les salariés des EA entrent de plein droit dans le champ d'application du chômage partiel et l'aide au poste est suspendue durant les heures chômées.

Aux modalités de droit commun du dispositif du chômage partiel (cf. paragraphe 1 – annexe 2 à la présente circulaire) s'ajoutent les dispositions particulières de l'annexe 7 au règlement général annexé à la convention du 18 janvier 2006, de l'UNEDIC, relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage.

L'article 6 de cette annexe 7 précise que «dans le cas de réduction ou de cessation temporaire d'activité d'une entreprise adaptée, l'instance paritaire régionale, visée à l'article 40, peut prononcer une décision d'admission au bénéfice des allocations pour les travailleurs handicapés en chômage total de ce fait sans que leur contrat de travail soit rompu ». Pour les modalités relatives à la mise en œuvre de ces dispositions, vous voudrez bien consulter le paragraphe 2 de l'annexe 2 à la présente circulaire.

III – L'exonération des entreprises adaptées de la cotisation transport (VT), logement (FNAL) et de la Contribution Solidarité Autonomie (CSA)

Par lettre circulaire n° 2008-090 du 29 décembre 2008, l'ACOSS a confirmé que l'aide au poste n'est pas assujettie :
- au Versement Transport (VT),
- à la cotisation au Fonds National d'Aide au Logement (FNAL),
- à la Contribution Solidarité Autonomie (CSA).

« Le régime social de l'aide au poste appliqué dans les ESAT est transposable à la garantie de ressources. Par conséquent, l'aide au poste n'est pas assujettie au FNAL, VT, CSA. Cette exclusion s'applique par extension à l'aide au poste versée pour les entreprises adaptées. »

Les EA sont donc ainsi exonérées, pour leurs salariés handicapés relevant de l'aide au poste, de ces trois cotisations patronales mais uniquement sur la partie du montant de l'aide au poste. L'employeur devra s'en acquitter sur la partie non aidée du salaire.

Ces dispositions s'appliquent depuis la mise en place de l'aide au poste en lieu et place de la garantie de ressources soit à compter du 1ier janvier 2006 pour les travailleurs handicapés à efficience réduite, bénéficiaires de l'aide au poste.

Les EA relevant de l'URSSAF, qui auraient payé ces contributions sur l'aide au poste, doivent s'adresser à leur URSSAF pour réclamer le trop versé.

Pour les EA relevant de la Mutualité Sociale Agricole (MSA), celle-ci va se mettre en mesure d'appliquer ces règles d'exonération jusque là retenues pour les seuls ESAT. La mise en œuvre de cette mesure nécessite que la MSA recueille auprès des EA, de nouvelles données utiles au calcul de l'exonération. Une modification informatique nécessaire est actuellement à l'étude. Dans l'attente, les EA qui auraient payé ces contributions sur l'aide au poste et qui connaitraient de ce fait des difficultés de trésorerie, sont invitées à se rapprocher de leur caisse de MSA.

Vous voudrez bien faire remonter à l'adresse suivante : meth.dgefp@finances.gouv.fr toutes les difficultés rencontrées auxquelles des réponses seront apportées par la mission pour l'emploi des travailleurs handicapés (METH) de la DGEFP.

Bertrand MARTINOT

Délégué général à l'emploi
et à la formation professionnelle

ANNEXE 1 : Le bordereau mensuel de demande de paiement

ANNEE **MOIS :**

Dénomination EA : **Adresse :**

Siret : **Nom et coordonnées téléphoniques personne à contacter :**

N° Cnasea

Effectif de référence ouvrant droit à l'aide au poste en fin de trimestre (tableau) :

Durée mensuelle de travail légale dans l'entreprise :

H / F	NOM / Prénom du travailleur handicapé bénéficiant de l'aide au poste (par ordre alphabétique)	Date de naissance	Date d'embauche	Nature du contrat de travail (CDI, CDD de – de 6 mois, ou CDD de + de 6 mois)	Date et motif de la fin du contrat de travail (le cas échéant) *	Date d'expiration de la décision de la COTOREP d'orientation « atelier protégé »	Date d'expiration de la décision d'orientation « marché du travail » par la CDA **	Date de dépôt de la nouvelle demande de renouvellement de la décision d'orientation auprès de la CDA	Durée mensuelle de travail du salarié figurant dans le contrat de travail	Durée mensuelle de travail effectif ou assimilé (congés payés.) **** (a)	dont heures correspondant jours carence maladie	Aide au poste = (a) x 80% SMIC-	Nbre de jours de maladie ou d'accident avec maintien de salaire par l'employeur = (b) *(non compris jours de carence)*	Aide au poste minorée pendant arrêt maladie = (b) x B	TOTAL 16 (13+15)
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
	NOM / Prénom du travailleur handicapé, ouvrant droit à l'aide au poste non bénéficiaire ©														

(a) En cas de temps partiel : paiement dans la limite maximale du temps de travail figurant dans le contrat.
En cas d'annualisation du temps de travail, paiement dans la limite maximale de « 80%SMIC x 151,67h x12 »
* 1- Licenciement pour motif économique, 2- Licenciement pour motif personnel, 3- Démission, 4- Fin de contrat, 5- Décès, 6- Retraite, 7- Autre
** commission des droits et de l'autonomie des MDPH
***pour les TH qui bénéficient encore de cette orientation
**** déduction faite des absences
(b)(Colonne 14)= Nombre de jours de maladie ou d'accident avec maintien de salaire par l'employeur (non compris jours de carence)

(B)(Colonne 15) = 30%smic mensuel $=\frac{\text{smic horaire x nombre d'heures figurant dans le contrat de travail}}{\text{Nombre de jours dans le mois}}$

© Pour ces TH, ne remplir que les colonnes non grisées

Je soussigné, certifie l'exactitude des déclarations portées sur le présent imprimé Fait à .....le..... Signature du représentant de l'EA

Définition de l'effectif de référence en Equivalent Temps Plein : il s'agit de l'effectif présent, en situation de travail effectif ou assimilé (congés payés, jours fériés, temps de formation, congés syndicaux, congés pour évènements familiaux et les jours de carence pour maladie s'ils sont payés par l'employeur)

ANNEXE 2

Les Entreprises Adaptées et le chômage partiel

Les EA sont depuis la loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées des entreprises à part entière du marché du travail avec une mission sociale qui est d'employer majoritairement des travailleurs handicapés à efficience réduite(au moins 80% de l'effectif de production).

Elles interviennent dans tous les secteurs de l'économie (sous-traitance automobile, espaces verts, conditionnement, traitement de texte, informatique, imprimerie, menuiserie, câblage).

Les salariés handicapés des EA sont des salariés de droit commun. Ils sont rémunérés au minimum au SMIC et relèvent des conventions collectives.

Le décret 2009-642 du 9 juin 2009 relatif à l'aide au poste en entreprises adaptées prévoit que l'aide au poste est versée au prorata du temps de travail effectif ou assimilé Ces périodes assimilées (congés payés, jours fériés temps de formation, congé syndical congés pour événements familiaux et jours de carence pour maladie payés par l'employeur) sont précisées par la circulaire DGEFP n° 2006/08 du 7 mars 2006. L'aide au poste est donc suspendue durant les périodes de chômage partiel.

En conséquence, les salariés des entreprises adaptées ne sont pas exclus du champ d'application du chômage partiel.

Si un salarié d'une EA est en position de chômage partiel, les allocations de chômage partiel seront versées à l'entreprise et l'aide au poste sera suspendue pour les heures chômées.

1-Rappel de la réglementation relative au chômage partiel

1.1 - Le principe

Le dispositif du chômage partiel a pour finalité d'atténuer les répercussions des baisses relativement brutales et imprévisibles de l'activité sur la rémunération des salariés et d'éviter les licenciements.

Le recours à ce dispositif n'est légitime que dans la mesure où l'interruption du travail est limitée et qu'elle n'est pas annonciatrice de licenciements. Toutefois, l'entreprise peut recourir au chômage partiel alors même qu'elle procède à des licenciements dès lors que les groupes de salariés concernés par les licenciements et le chômage partiel sont distincts.

Le dispositif du chômage partiel fonctionne sur deux niveaux, auxquels s'ajoute le dispositif légal de la rémunération mensuelle minimale. Il concilie une prise en charge de la rémunération du salarié par l'employeur et un remboursement partiel de l'employeur par l'Etat. Il s'appuie sur :

- une allocation spécifique de chômage partiel payée par l'Etat à l'employeur (dispositif législatif et réglementaire),
- une allocation conventionnelle payée par l'employeur au salarié (dispositif conventionnel) et une participation éventuelle de l'Etat sous la forme d'une convention de chômage partiel permettant le remboursement de tout ou partie de cette allocation à l'employeur (dispositif législatif et conventionnel),
- une allocation complémentaire dans le cadre de la rémunération mensuelle minimale (« RMM ») payée par l'employeur au salarié pour aller jusqu'au SMIC, avec un éventuel remboursement partiel par l'Etat à l'employeur (dispositif légal).

1.2 – Le fait générateur et le champ d'application

Les motifs de recours au dispositif de chômage partiel sont définis par l'article L. 5122-1 et précisés par l'article R. 5122-1 du code du travail.

Selon l'article L.5122-1 du code du travail, les salariés, qui tout en restant liés à leur employeur par un contrat de travail, subissent une perte de salaire imputable, soit à la fermeture temporaire de l'établissement qui les emploie, soit à la réduction de l'horaire habituellement pratiqué dans l'établissement en deçà de la durée légale du travail, bénéficient d'une allocation spécifique de chômage partiel qui est à la charge de l'Etat.

1.2.1 – Les caractéristiques de la sous-activité

Les articles R.5122-1 et suivants du code du travail définissent les circonstances qui peuvent être à l'origine de cette réduction ou suspension d'activité. Il s'agit de circonstances imputables à :

- la conjoncture économique,
- des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie,
- un sinistre,
- des intempéries de caractère exceptionnel,
- une transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise,
- toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

La définition de ces conditions implique que la sous-activité doive respecter deux conditions cumulatives : la réduction ou la suspension doit avoir un caractère temporaire et le motif doit avoir un caractère exceptionnel. La notion de caractère temporaire a été assouplie avec la crise que connaît la France depuis le dernier trimestre 2008. Le caractère temporaire peut couvrir toute l'année 2009.

1.2.2 – Les salariés concernés

Selon l'article R.5122-8 du code du travail, sont exclus du bénéfice de l'allocation spécifique du chômage partiel :

- les salariés dont le chômage est provoqué par une grève dans l'établissement qui les emploie,
- les chômeurs saisonniers, sauf si leur état de chômage a un caractère exceptionnel à l'époque de l'année où il se produit,
- en cas d'arrêt de travail imputable à la fermeture temporaire de l'établissement, les salariés dont la suspension d'activité se prolonge pendant plus de 6 semaines,
- en cas de réduction de l'horaire de travail habituellement pratiqué dans l'entreprise, les salariés rémunérés selon un forfait annuel en jours ou en heures.

Les salariés handicapés ou non d'entreprises adaptées ne sont pas exclus du champ d'application du chômage partiel.

2- Les dispositions particulières de l'annexe 7 au règlement général annexé à la convention du 18 janvier 2006 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage

Ces dispositions s'appliquent aux travailleurs handicapés occupant un emploi dans une entreprise adaptée (ex-atelier protégé) agréé en application des articles L. 5213-13, L. 5213-18 et L. 5213-19 du code du travail, et cessant leur activité sans rupture du contrat de travail.

Ainsi, les salariés visés par cette annexe sont notamment les Entreprises Adaptées et Centre de Distribution à Domicile, dont le contrat de travail est suspendu.

L'article 6 de l'annexe 7 au règlement général précise que « dans le cas de réduction ou de cessation temporaire d'activité d'une entreprise adaptée, l'instance paritaire régionale visée à l'article 40 peut prononcer une décision d'admission au bénéfice des allocations pour les travailleurs handicapés en chômage total de ce fait sans que leur contrat de travail soit rompu ».

Pour pouvoir bénéficier des dispositions de l'annexe 7, les salariés concernés doivent remplir l'ensemble des conditions d'ouverture de droit des articles 3 et 4 du règlement général, à l'exception de la condition d'inscription, et de la condition liée à la rupture du contrat de travail.

La décision d'admission aux allocations doit être prononcée par l'instance paritaire régionale seule compétente en la matière.

En cas d'admission, le point de départ de l'indemnisation est fixé au premier jour suivant celui de la cessation d'activité. En effet, les dispositions de l'annexe 7 permettent une prise en charge dès le lendemain de la suspension du contrat de travail. Les allocations peuvent ainsi se cumuler avec les dispositions de droit commun de chômage partiel, notamment avec l'allocation spécifique de chômage partiel prévue par l'article L. 5122-1 du code du travail.

L'article 15 de l'annexe 7 au règlement général prévoit que le montant de l'allocation journalière versée est égal à 2,2 fois le Smic horaire (valeur au 01/07/09 : 8,82 €) pendant les 28 premiers jours, puis à 3,33 fois le Smic horaire, pour les allocations suivantes.

La durée de versement de l'allocation est limitée à 182 jours, en application de l'article 11§2 du règlement général, à l'exception des cas où la suppression de l'activité de l'entreprise est imputable à un sinistre ou à une calamité naturelle.

Des dispositions spécifiques peuvent en effet s'appliquer dans ces cas précis, afin que l'indemnisation se poursuive, sous réserve de la durée fixée à l'article 11§1er du règlement général, jusqu'à la date prévue de reprise d'activité de l'entreprise.